Instituto Profesional de la Universidad Autónoma de Chile

INSTITUTO PROFESIONAL ACREDITADO 4 AÑOS NIVEL AVANZADO

CLASIFICACIÓN

INFORMACIÓN PÚBLICA

SISTEMA DE ASEGURAMIENTO INTERNO DE LA CALIDAD

REGLAMENTO DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Este documento es propiedad intelectual del Instituto Profesional IPG. Su contenido está protegido por las leyes de derechos de autor y no puede ser copiado, reproducido, descargado, publicado, difundido ni puesto a disposición de terceros para fines comerciales, sin autorización expresa de la institución. Todo uso debe respetar su integridad, finalidad y contexto institucional.

En el presente documento se utilizan, con un fin inclusivo, los términos genéricos para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto a cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares

1. INTRODUCCIÓN

En el Instituto Profesional IPG, creemos que un ambiente laboral armónico, respetuoso y colaborativo es fundamental para el bienestar de las personas y el cumplimiento de nuestros objetivos institucionales. La presente Política de Convivencia Corporativa tiene como propósito establecer los principios, valores y normas que orientan las relaciones interpersonales dentro de nuestra comunidad educativa y administrativa, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión, la responsabilidad y la comunicación efectiva.

Esta política busca prevenir conductas que afecten la sana convivencia, fomentar el trabajo en equipo y asegurar un entorno de trabajo seguro, equitativo y profesional. Asimismo, establece mecanismos de orientación, resolución de conflictos y sanción ante situaciones que vulneren estos principios, con el fin de fortalecer la cohesión interna y el sentido de pertenencia institucional.

2. OBJETIVO

- **Promover un ambiente laboral respetuoso y colaborativo**, que favorezca el bienestar individual y colectivo dentro de la comunidad educativa y administrativa del Instituto Profesional IPG.
- **Establecer principios, valores y normas claras** que orienten las relaciones interpersonales, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión, la responsabilidad y la comunicación efectiva.
- **Prevenir conductas que deterioren la sana convivencia,** mediante la promoción de prácticas laborales y educativas que resguarden la dignidad y derechos de todas las personas.
- **Fortalecer el trabajo en equipo y la cohesión interna,** contribuyendo al desarrollo de un entorno laboral seguro, equitativo y profesional.
- **Implementar mecanismos adecuados de orientación, resolución de conflictos y sanción,** que permitan abordar de manera oportuna y justa las situaciones que vulneren los principios de convivencia institucional.
- **Reforzar el sentido de pertenencia y compromiso institucional,** mediante la participación activa y responsable de todos los miembros de la comunidad IPG en la promoción de una convivencia saludable.

3. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: El Instituto Profesional IPG tiene como misión formar Técnicos y Profesionales preparados para integrarse al mundo laboral y contribuir activamente al desarrollo del país. Esta formación se desarrolla en un marco de respeto a las normas y valores que rigen toda sociedad organizada. En este contexto, la convivencia al interior de la Institución se basa en los siguientes principios fundamentales:

- Respeto mutuo entre las personas.
- Aceptación de la diversidad sea esta de índole religiosa, cultural, social, política, racial y lingüística, entre otras.
- Tolerancia y no discriminación.
- Generosidad, solidaridad y ayuda en vista al crecimiento y promoción de cada uno en su ser personal y profesional.
- Promoción de un clima humano de alegría, cumplimiento oportuno de compromisos, comportamiento personal y profesional adecuado y uso responsable de la libertad.

Artículo 2°: Las conductas generales esperadas se aplican a todos los miembros de la comunidad IPG, incluyendo estudiantes, personal administrativo, docentes y prestadores de servicios externos que desarrollen funciones dentro del Instituto.

Artículo 3: El presente instrumento establece las normas que regulan y orientan el comportamiento, los deberes y derechos que, en relación a él, le asisten a la comunidad educativa, con el objeto de mantener y fomentar una cultura de convivencia respetuosa, calidad de vida y buen funcionamiento de los distintos estamentos de la institución, dentro de un marco de colaboración y respeto, sobre la base de los principios y valores institucionales. Este reglamento, además, establece el procedimiento disciplinario dirigido a investigar las infracciones a las normas de convivencia descritas en este documento y determinar las sanciones que correspondieren en su caso.

Artículo 4: El presente documento, además, establece el marco normativo disciplinario que aplica a la comunidad educativa para el resguardo de los lineamientos institucionales en materia de convivencia, y de manera complementaria y/o subsidiaria, a las disposiciones contenidas en otros cuerpos normativos institucionales, como por ejemplo, el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 5°: El régimen disciplinario de IPG está basado en el principio general del respeto mutuo entre los miembros de su comunidad y en el cumplimiento de la normativa institucional para el desarrollo de sus actividades en un clima de sana convivencia y calidad de vida, evitando con ello, actos que menoscaben los derechos de la comunidad educativa, así como el nombre o buena marcha de la institución.

En ese sentido, todo miembro de la comunidad educativa tiene el deber de respetar a las autoridades académicas, administrativas, docentes, estudiantes y colaboradores de IPG. Igualmente, le asiste la obligación de dar un trato cuidadoso a los bienes muebles e inmuebles del instituto.

Artículo 6°: Cualquier conducta que contravenga estos deberes, infrinja normas institucionales o se enmarque dentro de las tipificadas en el presente reglamento, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria. En tales casos, se aplicarán las medidas disciplinarias establecidas, conforme al procedimiento señalado, sin perjuicio de las eventuales responsabilidades civiles y/o penales que pudieran derivarse de dichas acciones.

Artículo 7: Las disposiciones contenidas en el presente reglamento aplican a:

a. Estudiantes de carreras o programas del Instituto Profesional IPG, que se encuentren matriculados en el periodo académico correspondiente y en estado vigente, cualquiera sea la modalidad, jornada o sede a la que adhiera o en periodo especial de intersemestre;
b. Personas egresadas o tituladas de alguna de las carreras que imparte el Instituto, en cuanto realicen cualquier gestión o actividad en el Instituto Profesional IPG, o en representación de éste;
c. Estudiantes que realicen intercambio o que realicen una pasantía en la institución;
d. Estudiantes matriculados en los programas de educación continua que imparte la institución, durante el desarrollo del mismo.
e. Personal que preste servicios, en cualquiera de sus modalidades, de forma permanente o transitoria.

Artículo 8°: Quedan sometidos a las disposiciones de este reglamento todas las acciones y conductas que ocurran en los siguientes contextos:

1. Dentro de la Institución:
   - Centros de práctica o campos clínicos.
   - Lugares y medios de transporte utilizados por la institución, ya sea de manera permanente o transitoria, siempre que estén vinculados al desarrollo de actividades curriculares o extra programáticas.
2. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
   - Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución, en las que participen como responsables o víctimas docentes, colaboradores o estudiantes.
   - Las actividades sean organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o colaboradores del IPG, e involucren como responsables o víctimas a miembros de la comunidad institucional.
   - Las actividades sean organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes del IPG, e involucren como responsables o víctimas a docentes o colaboradores.

- Las actividades sean organizadas o desarrolladas por estudiantes del IPG, y en ellas participen como responsables y/o víctimas otros estudiantes, siempre que tales hechos afecten el normal desarrollo de los fines institucionales o generen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.
- Las actividades sean organizadas o desarrolladas por personas que desempeñen funciones relacionadas con la institución, y participen en ellas como responsables o víctimas, docentes, colaboradores o estudiantes.

3. Medios digitales y redes sociales: Esta normativa será igualmente aplicable a hechos de acoso, violencia o discriminación ocurridos a través de redes sociales, medios digitales u otros canales de comunicación, siempre que participen en calidad de responsables y/o víctimas, docentes, colaboradores o estudiantes del IPG, y cuando dichos actos afecten el adecuado desarrollo de los fines institucionales o generen un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

Artículo 9°: Se exigirá a todos los miembros de la comunidad del Instituto, el adecuado uso del lenguaje, exento de garabatos, sobrenombres y palabras que menoscaben al otro, así como la ausencia de agresiones físicas, verbales y psicológicas.

Artículo 10°: La Institución promueve un clima de solidaridad y de respeto por el trabajo del otro, por ello tanto los estudiantes como los docentes y colaboradores de la institución cuidarán el orden y aseo en sus oficinas, salas y lugares comunes, especialmente en los baños y comedores.

Artículo 11°: La institución promueve activamente la salud y la seguridad de toda la comunidad educativa. En este marco, es fundamental mantener una actitud de respeto con todo el personal que cumple funciones dentro del Instituto, abstenerse de asumir conductas que pongan en riesgo la integridad física propia o de terceros, y cumplir con todas las indicaciones orientadas a resguardar la seguridad de los miembros de la comunidad IPG.

Artículo 12°: La institución cuenta con mecanismos permanentes de comunicación entre los distintos estamentos y las autoridades, disponibles en todas sus sedes y durante sus respectivos horarios de funcionamiento, con el fin de atender y responder oportunamente a sus planteamientos.

Para facilitar la comunicación sobre asuntos académicos, administrativos, reglamentarios y otras informaciones relevantes, se han habilitado correos electrónicos institucionales para todos los miembros de la comunidad educativa. Estos correos, junto con la página web oficial del Instituto, constituyen los canales formales y oficiales de comunicación institucional.

Artículo 13°: Es deber de toda persona que forma parte del Instituto mantener habilitado su correo electrónico institucional y revisarlo de manera periódica. Toda comunicación enviada a través de este medio se presumirá conocida por el destinatario, quien deberá actuar en consecuencia conforme a la información recibida.

4. DE LOS DERECHOS Y DEBERES

Artículo 14°: El presente reglamento consagra los siguientes derechos de las personas:

a) Derecho a la libertad de expresión y pensamiento, siempre que no se vulneren los derechos de los demás, ni se fomente el discurso de odio;
b) Derecho a la igualdad de oportunidades y trato, eliminando cualquier forma de discriminación arbitraria basado en condición personal o social;
c) Derecho a un ambiente de estudio y trabajo seguro, libre de acoso, violencia y cualquier forma de agresión;
d) Derecho a denunciar conductas de violencia y acoso;
e) Derecho a la participación en los procesos democráticos de la institución;
f) Derecho a la privacidad y protección de los datos personales;
g) Derecho a la libertad de asociación y reunión pacífica, siempre que no se ponga en riesgo la integridad de la comunidad educativa o se vulneren los derechos de terceros;
h) Derecho al debido proceso;
i) Derecho a ser escuchado;
j) Derecho a ser informados sobre las normativas internas, de los resultados de las evaluaciones y medidas que se implementarán para su cumplimiento y sobre los procedimientos de denuncias y sanciones.

Artículo 15°: El presente reglamento consagra los siguientes deberes de las personas:

a) Cumplir con la normativa interna y la legislación vigente;
b) Respetar la dignidad y los derechos de todos los integrantes de la comunidad educativa, promoviendo un trato respetuoso y no discriminatorio;
c) Emplear un lenguaje apropiado y respetuoso con todos los miembros de la comunidad educativa, considerando el contexto académico en que se encuentran;
d) Respetar y promover el orden y disciplina para el desarrollo de las actividades y quehacer institucional;
e) Tomar conocimiento, respetar, acatar y promover las políticas, reglamentos, protocolos y demás normativa interna de la institución, la cual busca asegurar el correcto funcionamiento de la institución y el cumplimiento de sus objetivos;
f) Respetar y preservar el patrimonio de la institución, en cuanto a sus instalaciones, espacios, imagen y funcionamiento interno;
g) Actuar bajo un comportamiento ético, respetuoso, colaborativo y con probidad;
h) Cooperar en los procesos de investigación y sanción cuando sea requerido y mantener la confidencialidad;
i) Tener habilitado su correo electrónico institucional y consultarlo con la debida periodicidad;
j) Ejercer responsablemente sus derechos.

Todo comportamiento, acción u omisión que importe una transgresión a los deberes indicados, podrá acarrear consecuencias académicas y/o disciplinarias, según lo establecido en el presente reglamento.

5. DE LAS INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 16°: Se entenderá por infracción disciplinaria todo acto u omisión que transgreda las conductas tipificadas en este reglamento.

Artículo 17°: Según su naturaleza, existen faltas leves, graves y muy graves, cuya graduación resolverá la Secretaría General en mérito a los hechos acontecidos.

Artículo 18°: Se consideran infracciones leves, sin que este listado sea taxativo, las siguientes:

a) Ocasionar daños en equipos, instalaciones y demás bienes de la institución a causa de negligencia o dolo por debajo de 1 UTM;
b) Cometer actos contrarios a la ley, moral y las buenas costumbres en los recintos de la institución o en lugares que ésta utilice;
c) Comerciar dentro de las instalaciones institucionales, cualquier tipo de producto o mercancías;
d) Comentarios despectivos ocasionales sobre desempeño o características personales;
e) No asistir a las citaciones realizadas por las autoridades de la Institución o aquellas efectuadas en el marco de los protocolos institucionales de investigación y sanción vigentes;
f) Cualquier falta o transgresión a los deberes que consagra el artículo 15 del presente reglamento.

Se considerarán también infracciones leves, sin que este listado sea taxativo, y en concordancia con el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y el Protocolo de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, las siguientes:

a) Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual;
b) Sonidos relativos a actividad sexual, entre otros;
c) Gestos de carácter sexual;
d) Comentarios, palabras, chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
e) Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona;
f) Comentarios inapropiados de naturaleza sexual sin contacto físico; comentarios despectivos ocasionales sobre desempeño o características personales. En general, se consideran aquellos hechos puntuales y que no se perpetran de forma recurrente.

Ante la concurrencia de este tipo de infracciones, podrán imponerse las sanciones de amonestación escrita o reconvención verbal, conforme a lo dispuesto en el artículo 52 del presente reglamento, sin

perjuicio de la aplicación de las sanciones accesorias contempladas en los párrafos finales del referido artículo.

No se considerarán faltas leves aquellas conductas o comportamientos asociados a procesos de autorregulación sensorial, tales como movimientos repetitivos, desplazamientos dentro del aula, balanceo, agitación o el uso de elementos de apoyo como mordedores, audífonos, música o pelotas de espuma. Asimismo, no se considerarán faltas leves las manifestaciones vinculadas a dificultades en la comunicación, como el aumento del volumen de la voz, el mutismo, la ausencia de contacto visual, la no respuesta a normas sociales (como el saludo o la confirmación de asistencia) o la presencia de ecolalias. Estas expresiones deberán ser comprendidas en el contexto de una posible desregulación sensorial y/o emocional, y sus distintas etapas, promoviendo una respuesta institucional que respete la diversidad y garantice condiciones de inclusión.

Artículo 19°: Se consideran infracciones graves, sin que este listado sea taxativo, las siguientes:

a) Faltar el respeto a autoridades de IPG o al personal de la Institución. La calificación de dicha conducta quedará a cargo de la persona u órgano que sanciona;
b) Inadecuado comportamiento en clases, alteración del orden, interrupciones reiteradas a los docentes u oradores y actitudes y acciones ofensivas a las personas en todo recinto institucional, así como en actos públicos a los que haya sido invitada la persona tanto al interior, como al exterior de la Institución.
c) Encontrarse bajo los efectos de las drogas o el alcohol en el marco de una actividad curricular o extracurricular del Instituto, que se desarrolle en sus dependencias o fuera de ellas;
d) Promover, incitar o facilitar el ingreso de las dependencias del Instituto Profesional IPG de personas ajenas a la institución que alteren o perturben el normal desarrollo de las actividades académicas y/o laborales;
e) Destruir o dañar bienes de la Institución, o de instituciones externas donde IPG desarrolle actividades académicas, por un monto superior a 1 UTM e inferior a 10 UTM;
f) Realizar, intencionalmente, cualquier acción con la finalidad de causar daño a la imagen pública del Instituto Profesional IPG;
g) Transgredir el compromiso de confidencialidad que informan todos los procesos de investigación y sanción.
h) Conseguir mediante engaño algún beneficio o autorización relacionados con actividades académicas o laborales;
i) Cualquier tipo de plagio, suplantación o copia en evaluaciones académicas o cometer fraudes en controles, exámenes o en general en cualquier actividad que constituya parte del proceso de evaluación;
j) Impedir el normal funcionamiento de las actividades académicas o administrativas de la institución;
k) Arrogarse el derecho de excluir a otros del uso de los lugares comunes de la Institución y tener un comportamiento inadecuado o grosero que incomode a otros en estos lugares comunes.

l) Toda conducta agresiva, discriminadora, lesiva, prepotente y de atropello a la dignidad de la persona, ya sea al interior o fuera de la Institución;
m) La distribución de material de propaganda que afecten la convivencia o que inciten o promuevan acciones contrarias a la misión y normativas internas;
n) Realizar campañas de difamación, funas, o cualquier publicación que incite al odio;
o) La reiteración de faltas leves o su comisión en circunstancias especiales, como la participación de personas externas, el concurso con otras faltas o las cometidas por un gran número de implicados.

Se considerarán también infracciones graves, sin que este listado sea taxativo, y en concordancia con el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y el Protocolo de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, las siguientes:

a) Contacto físico no consentido sin connotación sexual (tocaciones, abrazos, otros);
b) Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un docente; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, otros;
c) Proposiciones de índole sexual;
d) Hacer promesas u ofrecer beneficios a cambio de favores sexuales, tales como dinero, mejora en las calificaciones, aprobación de cursos, ascensos laborales, aumentos salariales, entrega anticipada de documentación, entre otros.
e) Amenazar con perjuicios por no aceptar propuestas sexuales, como por ejemplo no aprobar curso, bajar calificaciones, despido, bloqueos administrativos, otros.
f) Ofrecer ventajas laborales o estudiantiles, o dinero, a cambio de actividades sexuales.
g) Enviar correos electrónicos, mensajes o fotos con contenido sexual, comentarios o chistes inapropiados.
h) Realizar llamadas, mensajes o notas con contenido sexual.
i) Amenazar o difundir rumores, fotos o videos sexuales que incomoden a la víctima.
j) Forzar a ver contenido pornográfico.
k) El ocultamiento de una denuncia;
l) Expresarse públicamente y por cualquier medio escrito, incluyendo redes sociales, en forma irrespetuosa, deshonesta, injuriosa, calumniosa o en menoscabo de alguna autoridad, docente, estudiante o colaborador de la institución, en razón en cuanto a su orientación sexual y/o identidad o expresión de género;
m) Incitar o cometer actos de violencia o intimidación en contra de un miembro de la comunidad educativa, o contra de personas ajenas a ella desde dentro de los recintos institucionales, o en aquellos en que se realicen actividades propias del quehacer institucional, y cualquier otra conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que produzca alteración de las actividades o ponga en riesgo los espacios libres de este tipo de conductas;

n) Efectuar actos de fuerza o insultos o agresiones, o incitar a ellos, en contra de personas en atención a su identidad de género, en bienes, instalaciones o dependencias de del Instituto;
o) Realizar acciones o incurrir en omisiones constitutivas de agresión u hostigamiento reiterado (bullying) presencial o virtual, en atención a su orientación sexual y/o identidad o expresión género, que atenten en contra de otro miembro de la comunidad educativa, provocando en este humillación, descrédito o fundado temor de verse expuesto a un mal de carácter grave, sea que el infractor actúe por medios tecnológicos o cualquier otro medio;
p) Realizar actos que puedan ser calificados como acoso, violencia o discriminación de género, en cualquiera de sus formas, o que causen un perjuicio moral o material a un miembro de la comunidad educativa;
q) Faltar a la verdad u omitir hechos directamente relacionados con una investigación destinada a determinar la responsabilidad académica o disciplinaria, en actos hechos que sean de competencia de este protocolo;
r) Hostigar o vituperar, de manera reiterada, a algún miembro de la comunidad educativa en razón de su condición social, religiosa, ideológica o política, de género, nacionalidad, raza o etnia, o cualquier otra expresión de discriminación, conforme a la legislación vigente, que implique alguna actitud de acoso sexual o violencia de genero.
s) Insinuaciones sexuales persistentes y no deseadas, solicitudes de favores sexuales y acoso psicológico, como por ejemplo el aislamiento deliberado, asignación de tareas humillantes o inapropiadas, comentarios denigrantes, entre otros.

En caso de concurrir en este tipo de infracciones, la sanción podrá ir desde la amonestación escrita hasta la suspensión de todos los derechos del o la estudiante, de acuerdo a lo indicado el artículo 52° del presente reglamento, sin que ello obste a la aplicación de las sanciones accesorias que el mismo artículo prescribe en sus párrafos finales.

No se considerarán faltas graves aquellas conductas que respondan a factores estresantes que generen desregulaciones sensoriales y/o emocionales, y que se manifiesten a través de comportamientos como hiperactividad motora (por ejemplo, movimientos impulsivos, caminar o desplazarse de forma repentina), dificultades en la comunicación, o expresiones de agresividad verbal, tales como elevación del tono de voz, uso de lenguaje inapropiado, gritos o emisiones repetitivas de palabras o frases (ecolalias directas o diferidas). Estas conductas, aunque puedan alterar el desarrollo de actividades académicas presenciales o externas —como salidas pedagógicas—, serán comprendidas dentro del marco de las adecuaciones necesarias para garantizar la inclusión y el respeto por la diversidad de experiencias neurodivergentes.

Artículo 20°: Se consideran infracciones muy graves o gravísimas, sin que este listado sea taxativo, las siguientes:

a) Ocasionar daños en equipos, instalaciones y demás bienes de la institución a causa de negligencia o dolo por sobre las 10 UTM;

b) Realizar, culposamente, acciones que dañen la imagen pública del Instituto Profesional IPG;
c) Utilizar el nombre del Instituto Profesional IPG, su logo, imágenes, y marca para fines inapropiados o sin autorización;
d) Realizar actos de violencia física o verbal contra cualquier miembro de la comunidad educativa, que causen lesiones, menoscabo o daño a su dignidad, sea directamente o a través de medios electrónicos y/o redes sociales;
e) Toda acción, que ponga en peligro la vida o integridad física de las personas al interior de la Institución;
f) El hostigamiento -bullying- personal o por medios electrónicos;
g) Cometer, colaborar, incentivar o apoyar actos discriminatorios, entendiendo por tales, aquellos que otorgan un trato diferenciado sin justificación razonable y objetiva a cualquier persona perteneciente a la comunidad educativa;
h) Falsificar, adulterar, sustraer, dañar, destruir, ocultar o sustituir documentos oficiales de la institución o sus registros informáticos, tales como: fichas académicas, certificados, cartolas, actas de exámenes y toda otra documentación o registro informático que acredite situaciones académicas;
i) Hacer uso indebido de timbres, sello, membretes o símbolos oficiales del instituto;
j) Intervenir, sin autorización, sistemas informáticos de la institución o utilizar éstos para interferir sistemas externos a ella;
k) Ingresar, consumir, poseer, portar, transportar, distribuir o proporcionar estupefacientes o sustancias psicotrópicas definidas como tales por la legislación, en el recinto institucional o en lugares que se realicen actividades propias de la institución;
l) Consumir, proveer y vender alcohol o drogas a terceros al interior de recintos y lugares en que se realicen actividades propias de la institución;
m) Incitar a la ocupación violenta de dependencias institucionales o participar en ella;
n) Presentar conductas impropias y reprochables en recintos en que se desarrollen actividades académicas de práctica profesional, pre práctica, internado u otras de igual naturaleza;
o) Propiciar o participar en la creación de una asociación estudiantil, sin la realización del debido proceso que la normativa institucional establece para estos efectos;
p) Portar armas en los recintos de la institución;
q) Efectuar denuncias maliciosamente falsas y levantar, a sabiendas, falsos testimonios en procedimientos de investigación y sanción.

A su vez, se consideran infracciones muy graves, sin que este listado sea taxativo, en concordancia con el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y el Protocolo de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el trabajo, las siguientes:

a) Violación;
b) Abuso sexual;

c) Intento forzado de relaciones sexuales;
d) Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona;
e) Contacto físico no consentido con connotación sexual (tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, otros);
f) Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones;
g) Obligación a presenciar exhibicionismo;
h) Amenazas contra la integridad física, persecución intimidatoria, captar imágenes, difundir imágenes con fines de significación sexual, en espacio de acceso público al interior de la Institución, el acoso psicológico reiterado y, en general, las conductas delictivas.

En caso de incurrir en este tipo de infracciones, se podrá aplicar cualquiera de las sanciones que indica el artículo 52° en los literales c), d), e), f) y g), sin que ello obste a la aplicación de las sanciones accesorias que el mismo artículo prescribe en sus párrafos finales.

No se considerará falta muy grave o gravísima aquella conducta o comportamiento que tenga origen en factores estresantes que deriven en desregulación sensorial y/o emocional. Esto incluye manifestaciones como movimientos impulsivos (por ejemplo, lanzar pertenencias o mobiliario, conductas autoagresivas o agresión física a otros), así como dificultades en la comunicación que se expresen mediante el uso de lenguaje grosero, insultos, descalificaciones, malos tratos, amenazas, burlas o humillaciones. Estas conductas deberán ser evaluadas considerando su contexto y origen, procurando siempre una respuesta institucional que promueva la contención, la comprensión y el respeto a la diversidad.

6. DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

6.1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 21°: Denuncia

De verificarse alguna de las conductas contempladas en este reglamento, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia de IPG. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante. En caso de una denuncia verbal, deberá recepcionarse en un espacio de acompañamiento y contención, evitando la revictimización, es decir, prescindiendo de la reiteración innecesaria del relato de los hechos y/o la exposición pública de lo ocurrido.

En caso de llegar la denuncia a otra área o unidad de la institución, como lo son Jefaturas de Carreras, Direcciones de Asuntos Estudiantiles y Direcciones de Sede, esta deberá ser derivada inmediatamente a la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia.

Las denuncias tienen el carácter de confidencial desde su recepción hasta su conclusión, resguardando la dignidad de la persona denunciante, razón por la cual no se acogen denuncias anónimas.

Toda persona que acuda a las unidades institucionales en busca de orientación, información o apoyo será debidamente acogida. Para que un caso sea considerado como denuncia formal, será necesario que se activen los mecanismos institucionales de investigación y sanción establecidos para tales efectos. No se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación.

Artículo 22°: Contenido de la denuncia

La denuncia deberá contener a lo menos los siguientes antecedentes:

a) Nombre de la persona denunciante
b) RUT
c) Datos de contacto de la persona denunciante
d) Estamento
e) Género
f) Sede
g) Carrera/Unidad
h) Nombre persona denunciada
i) Estamento
j) Sede persona denunciada
k) Carrera/Unidad persona denunciada
l) Vínculo organizacional entre la persona denunciante con la o las personas denunciadas. En caso que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
m) Relación de los hechos que se denuncian, como por ejemplo lugares, fechas, horarios, testigos, descripción de los hechos. Mencionar si es un hecho puntual o si es recurrente en el tiempo.

En ningún momento del procedimiento deberán formularse preguntas que impliquen atribuir responsabilidad o culpa a la persona afectada como interrogantes relacionadas con su actitud, vestimenta o la razón por la cual no evitó la situación. Este principio busca asegurar un proceso libre de prejuicios, centrado en el respeto, la dignidad de la persona afectada y en la promoción de una convivencia basada en la equidad.

Artículo 23°: Acción de Denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia fundada en alguna de las causales definidas precedentemente en este reglamento. Para la recepción de las denuncias se dispone de un formulario en la página web del Instituto (www.ipg.cl) y de un correo electrónico institucional (denuncias@ipg.cl). En el caso que la denuncia se realice de manera verbal, ante la Unidad de Inclusión,

Equidad de Género y Convivencia, se deberá completar el formulario definido para estos fines, entregando copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

La denuncia será recibida por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, la cual enviará un comprobante de recepción a la persona denunciante a su correo institucional en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. Este comprobante contendrá la fecha y la persona a cargo de la recepción de la denuncia.

Para proceder con la admisibilidad de una denuncia presentada por un tercero, será necesario la ratificación de la presunta víctima. Sin embargo, si la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia toma conocimiento fundado de hechos que pudieran constituir infracciones establecidas en el reglamento y, dada la posible gravedad de estos hechos, podrá solicitar a la Secretaría General que inicie el procedimiento de investigación de oficio, e implemente las medidas de protección y apoyo a la(s) víctima(s) que sean pertinentes.

Artículo 24°: Denuncia al Sistema Judicial

El personal colaborador y académico de instituciones de educación superior están obligados por ley a denunciar cualquier conducta constitutiva de delito de la que tuvieren conocimiento, que involucre a estudiantes o que ocurra al interior de dependencias de IPG, así como respecto de los delitos perpetrados contra las y los profesionales y funcionarios al interior de dependencias de IPG o mientras éstos se encontraren en el ejercicio de sus funciones o en razón, con motivo u ocasión de ellas, según lo expresado en el Libro II, Párrafo 2°, artículo 175 del Código Procesal Penal.

La denuncia podrá interponerse directamente al Ministerio Público. También se podrá formular la denuncia ante los funcionarios de Carabineros de Chile, de la Policía de Investigaciones, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, todos los cuales deberán hacerla llegar de inmediato al Ministerio Público. Las personas deberán hacer la denuncia dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que tomaren conocimiento del hecho criminal.[1]

Las personas que omitieren hacer la denuncia que en él se prescribe incurrirán en la pena prevista en el artículo 494 del Código Penal, o en la señalada en disposiciones especiales, en lo que correspondiere.

La presentación de esta denuncia no inhibe a la presentación de desarrollar las medidas de protección y de apoyo a la víctima de conformidad al presente Protocolo.

Para el caso de una resolución judicial condenatoria firme y ejecutoriada por hechos ocurridos en el ámbito de aplicación del presente protocolo, se adoptará como sanción institucional el rechazo a la

[1] Para mayor información revisar el Libro II, Párrafo 2°, artículos del 175 al 179 del Código Procesal Penal. Disponible en https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=176595&idParte=8646735

solicitud de matrícula o la expulsión en caso que la persona condenada por el delito sea estudiante, y la desvinculación en el caso de ser colaborador.

Artículo 25°: Denuncias maliciosas

Las denuncias interpuestas de manera maliciosa, ya sea por la persona denunciante o por cualquier otra persona que, actuando de mala fe, haya emitido declaraciones o proporcionados antecedentes contrarios a la verdad en cualquier etapa del procedimiento investigativo, incurren en conductas tipificadas como difamación, injuria o calumnia, conforme al Código Penal, constituyendo un hecho punible de acuerdo con dicho estatuto legal.

Lo anterior es sin perjuicio que tal conducta será considerada una falta grave por el Instituto. En el caso de estudiantes, el Instituto podrá aplicar las sanciones establecidas en el presente reglamento y demás normativas aplicables. En el caso de las personas trabajadoras, se aplicarán las sanciones de carácter laboral conforme al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 del Código del Trabajo, Nº 1, letras a) y e), y Nº 7.

Artículo 26°: Admisibilidad de la Denuncia.

La Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, entregará los antecedentes a la Secretaría General en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la recepción de la denuncia. La Secretaría General emitirá en un plazo de dos (2) días hábiles una resolución con el análisis de admisibilidad.

Si la denuncia es declarada admisible, se ordenará la instrucción de la investigación, designando a una persona trabajadora a cargo del proceso de investigación y otra como actuario, que desarrollará funciones de ministro de fe. En el mismo acto decretará las medidas de protección y apoyo a la víctima que procedan, para ello se deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo o académicas.

En caso que la denuncia sea declarada inadmisible, se emitirá una resolución de Secretaría General indicando los fundamentos de la inadmisibilidad y ordenando el archivo inmediato de los antecedentes. La resolución que declaré la inadmisibilidad de la denuncia podrá ser objeto de apelación ante el Rector, debiendo presentarse en un plazo de tres (3) días hábiles contados desde la notificación de la misma.

El Rector tendrá un plazo para pronunciarse de tres (3) días hábiles. Dicha resolución será inapelable.

Artículo 27°: Adopción de medidas de protección

En la resolución de admisibilidad de la denuncia emitida por la Secretaría General, se establecerán las medidas de protección en favor de la víctima durante el procedimiento de investigación y sanción. Estas medidas podrán incluir las siguientes:

- La suspensión de funciones de la persona denunciada.
- La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto a la persona denunciada.
- La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada, en casos excepcionales y debidamente fundados.
- La prohibición de contacto entre las partes involucradas, entendiéndose por tal, todo contacto, sea por vía presencial, electrónica, telefónica, e incluyendo interacciones de cualquier tipo por redes sociales.
- La separación de espacios.
- Adecuaciones laborales.
- Adecuaciones curriculares o de programación académica.

Dichas medidas deberán considerar la consulta de opinión o verificación del consentimiento de la víctima, en particular cuando las medidas de protección afectan o influyen en el desarrollo de sus propias actividades, como la procedencia de adecuaciones laborales o curriculares a su respecto.

La Secretaría General notificará las medidas de protección instruidas a las partes involucradas, así como informadas a quienes corresponda para procurar su cumplimiento y dejará constancia en el expediente. Informada una medida de protección, todas las personas involucradas deberán colaborar para lograr su adecuada implementación, resguardando la dignidad, confidencialidad e intimidad de las partes involucradas, con énfasis en la no revictimización.

Tanto la persona denunciada como denunciante podrán solicitar la revisión de las medidas adoptadas por la Secretaría General cuando considere que estas son insuficientes o que han variado las circunstancias por las cuales se decretaron. La Secretaría General, tendrá un plazo máximo de dos (2) días hábiles para revisar la solicitud y acordar con las unidades que correspondan nuevas medidas de protección, de lo que deberá informar a todas las partes involucradas y dejar constancia en el expediente.

La violación de una medida de protección podrá conducir a acciones disciplinarias para quien las infrinja, en virtud del presente reglamento y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, considerándose para todos los efectos como falta grave.

En el caso de suspensión de la condición de estudiante, si la persona denunciada es posteriormente absuelta o el fallo contiene una sanción inferior a la de la suspensión, deberá concederse el derecho de recuperar las actividades curriculares que no haya podido cumplir por causa de la medida aplicada.

Ante hechos cometidos por un prestador de servicios externo (contratista, subcontratista o dependientes de éstos), les serán aplicables las medidas o efectos que contemplen los convenios, contratos o normativa que regulen su relación directa o indirecta con el Instituto.

Artículo 28°: Medidas de apoyo a la víctima

En la resolución emitida por la Secretaría General, se dispondrán las medidas de apoyo en favor de la víctima, las cuales deberán incluir mecanismos, según corresponda, de asistencia psicológica, médica, social y/o legal, dirigidos tanto a las víctimas como a las personas de la comunidad educativa afectadas por los hechos denunciados. Dichos apoyos serán proporcionados por personal o unidades del Instituto o por instituciones externas con las cuales exista un convenio vigente para tales efectos. En su defecto, se gestionarán las acciones de vinculación y coordinación necesarias con programas o instituciones, sean públicas o privadas, a fin de garantizar el cumplimiento de las medidas dispuestas.

En caso que alguna de las partes decida iniciar acciones legales en forma particular, el Instituto no asumirá honorarios de abogado, costos procesales ni de otra naturaleza.

Se entenderán por medidas de apoyo:

- Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- Proveer el acceso de la persona denunciante a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante el Programa Socioafectivo vigente.
- Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para la persona denunciante y la comunidad educativa afectada.

Artículo 29°: Desistimiento de la denuncia

Iniciado el procedimiento la víctima podrá desistirse de la denuncia, poniendo fin al proceso, salvo que se trate de una falta muy grave o grave conforme a las disposiciones del presente protocolo. La solicitud de desistimiento debe realizarse de manera formal y por escrito ante la Secretaría General.

6.2. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 30°: Persona a cargo de la investigación

La persona designada para llevar a cabo el proceso de investigación deberá contar con formación en materias de derechos humanos y perspectiva de género, y no haber sido sancionado por conductas reguladas en el presente documento o por el Protocolo de Investigación y Sanción de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y el Protocolo de Investigación y Sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esto garantizará una adecuada conducción de la investigación. Asimismo, debe mantener la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de sus funciones. No debe tener relación de subordinación o dependencia con ninguna de las partes involucradas en el proceso, así como también

deberá poseer un grado académico o jerarquía igual o superior al de la persona denunciada involucrada en los hechos objeto de la investigación.

En caso que en el transcurso de la investigación se viera implicada en los hechos una persona con grado o jerarquía superior, la persona a cargo de la investigación continuará con la sustanciación del procedimiento hasta la conclusión de la investigación, salvo que se disponga lo contrario en virtud de normativa interna o externa aplicable.

Artículo 31°: Conflicto de intereses

Toda persona involucrada en el proceso de investigación o en la toma de decisiones relacionadas con la implementación de este reglamento deberá declarar cualquier conflicto de intereses que pueda comprometer su imparcialidad. Esta obligación incluye, pero no se limita a, la existencia de relaciones personales, familiares, laborales, o cualquier otra circunstancia que pueda influir en su capacidad de actuar de manera objetiva y justa en el proceso.

Personas obligadas a declarar conflicto de intereses:

- La Secretaría General.
- La persona designada a cargo de la investigación.
- El actuario de la investigación.
- Cualquier autoridad o directivo que participe en la toma de decisiones relacionadas con el proceso.
- Cualquier otra persona relacionada directa o indirectamente con la investigación y sanción.

Artículo 32°: Mecanismo de Subrogancia

De concurrir un conflicto de interés en la persona a cargo de la investigación, se aplicará un mecanismo de subrogancia. Esto implica la designación de una persona subrogante que cumpla con los requisitos de imparcialidad y que no tenga relación alguna con las partes involucradas en el caso. La persona subrogante deberá ser designada por la Secretaría General asegurando que se mantenga la continuidad y justicia del proceso.

En caso que el conflicto de interés concurra en una autoridad del Comité de Rectoría, quien decidirá la persona subrogante será el Directorio de IPG.

Artículo 33°: Mecanismo de investigación de denuncias en contra de autoridades unipersonales de IPG. Si la persona denunciada es una autoridad unipersonal de la institución, es decir, Gerente General, Director Ejecutivo, Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Asuntos Económicos y Administrativos o Secretaría General, se deberán activar protocolos específicos para garantizar la independencia y la imparcialidad del proceso investigativo. En estos casos:

- El Directorio será el responsable de designar una persona a cargo de la investigación y la persona actuaria, pudiendo ser personas externas a la institución para evitar cualquier sesgo.
- Se podrá solicitar auditoría externa para supervisar el proceso y asegurar que se cumplan todas las normativas vigentes.
- Las decisiones y sanciones derivadas de la investigación deberán ser revisadas y ratificadas por el Directorio para garantizar su efectiva aplicación.

Artículo 34°: Recusación de persona a cargo de la investigación

De no mediar la declaración de conflicto de interés y la correspondiente subrogancia, la persona denunciante o denunciada, podrá dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado del inicio del proceso y conocer la persona a cargo de éste, presentar antecedentes que den cuenta de la su falta de imparcialidad.

Serán causales de recusación, no siendo la enumeración taxativa, las siguientes:

- Parentesco consanguíneo en toda la línea recta o colateral hasta el segundo grado.
- Amistad o enemistad comprobable, o tener el investigador un interés personal en la investigación.
- Mantener un vínculo ya sea comercial o laboral.
- En general, cualquier otro hecho o circunstancia que pudiera afectar la independencia, objetividad y transparencia del proceso.

La solicitud de recusación o remoción será presentada ante Secretaría General, quién deberá resolver dentro del plazo de tres (3) días hábiles. En caso de ser acogida la solicitud se designará a un nuevo investigador. De haberse practicado entrevistas o recopilado pruebas sobre los hechos investigados, corresponderá derivar todo el material recopilado al nuevo investigador.

Artículo 35°: Diligencias investigativas y debido proceso

La persona encargada de la investigación deberá velar porque todas las partes involucradas sean escuchadas y tengan la oportunidad de sustentar sus declaraciones, ya sea mediante entrevistas u otros medios pertinentes. El objetivo será reunir todos los antecedentes relacionados con los hechos denunciados, así como cualquier información adicional que permita respaldarlos.

Artículo 36°: Medidas para evitar la exposición reiterada e injustificada

Con el objeto de proteger a las víctimas, testigos y demás personas involucradas en los procesos de investigación, se implementarán las siguientes medidas para evitar su exposición reiterada e injustificada:

- **Limitación de declaraciones repetitivas:** Se procurará que las personas afectadas no deban repetir sus declaraciones de manera innecesaria. Para ello, cada testimonio deberá ser recabado de forma exhaustiva en una única instancia, salvo que nuevas pruebas o hechos relevantes justifiquen su reiteración, debidamente fundado.

- **Confidencialidad y resguardo de la identidad:** Se garantizará la confidencialidad de la identidad de las partes involucradas y testigos, limitando el acceso a esta información exclusivamente al personal autorizado e involucrado directamente en el proceso investigativo. En casos graves y calificados, y cuando la seguridad de los testigos lo requiera, el investigador podrá, mediante resolución fundada y con la autorización expresa de la Secretaría General, ordenar la reserva permanente del nombre de uno o más testigos específicos. Esta medida se adoptará en conformidad con la legislación vigente y las disposiciones de este protocolo. Asimismo, las personas que comparecen como testigos tendrán el derecho de declarar como testigos confidenciales, resguardando su identidad y seguridad durante y después del proceso.

- **Uso de medios tecnológicos:** Siempre que sea posible y conforme a la normativa aplicable, se podrán emplear medios tecnológicos como videoconferencias o grabaciones para reducir la necesidad de la presencia física reiterada de las personas involucradas en el proceso, minimizando así su exposición. El uso de estos medios requerirá el consentimiento informado de las personas involucradas. En caso que una persona se niegue a una entrevista grabada en video o audio bajo reserva de confidencialidad, se procederá a elaborar un acta escrita posterior a la entrevista, la cual deberá ser ratificada y firmada por la persona declarante antes de su incorporación en el expediente.

- **Reiteración voluntaria de testimonios:** No obstante, las medidas mencionadas anteriormente, la víctima, el denunciante y/o los testigos podrán solicitar de forma voluntaria la reiteración o clarificación de su testimonio durante el curso de la investigación o en la etapa de apelación, sin que ello se considere como una exposición innecesaria.

Artículo 37°: Expediente investigativo

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. La persona designada como actuario en el proceso de investigación, conservará foliadas las diversas piezas del expediente y consignará todas las diligencias que se practiquen, por cualquier medio que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información.

La constancia de cada actuación o diligencia deberá consignar, a lo menos, la indicación de la fecha, hora y lugar en que se realizó, las personas que intervinieron, su correo electrónico y una breve relación de la diligencia. De las declaraciones que efectúen las partes y las personas testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar con firma de quienes comparecen.

Artículo 38°: Notificaciones

Toda citación deberá realizarse por escrito al correo electrónico institucional, a fin de dejar expresa constancia respecto de la fecha de su emisión y su contenido, debiendo dejar siempre constancia de la misma en el expediente.

Artículo 39°: Citaciones

La persona encargada de la investigación está facultada para citar a cualquier miembro de la comunidad educativa, con el fin de entrevistarlo. La persona citada deberá declarar la verdad sobre lo que se le pregunta, sin ocultar hechos, circunstancias o elementos acerca de sus dichos. La falta a la verdad o la omisión de hechos directamente relacionados con la investigación, podrá ser sancionada de acuerdo al presente protocolo y a las normas internas.

En caso que la persona encargada de la investigación considere que existe un impedimento justificado para que la persona citada pueda concurrir a prestar declaración, se suspenderá la actuación y se fijará ésta para otro día y hora dentro del plazo más breve posible. Si la persona no concurre a esta nueva citación, dispondrá la prosecución de la investigación en su ausencia.

Artículo 40°: Agravantes

Para los efectos del presente reglamento, se considerarán como circunstancias agravantes, debiendo ser valoradas por la persona a cargo de la investigación para efecto de atribuir la respectiva sanción las siguientes:

a) La existencia de una relación de poder-subordinación entre víctima y denunciado(a).
b) Cometer abuso de poder favoreciendo o perjudicando al denunciante en evaluaciones académicas y/ o de rendimiento laboral.
c) Especial vulnerabilidad de la víctima (como la presencia de situación de discapacidad o alteración de conciencia por el uso de sustancias).
d) Reiteración de conductas reguladas en este reglamento.
e) Alevosía.
f) La existencia de dos o más víctimas o de dos o más victimarios concertados para cometer la falta.
g) El entorpecimiento de la investigación (denunciado ha incurrido en represalias o amenazas contra el denunciante o la manipulación o influencia sobre la declaración de víctimas o testigos).
h) Incumplimiento de la(s) medida(s) de protección que se impongan en virtud de este protocolo.

Artículo 41°: Atenuantes

Se consideran circunstancias atenuantes, que rebajan la sanción aplicable a una determinada falta, las siguientes:

a) Reparación diligente del mal causado o de las consecuencias que de éste deriven.
b) Haber autodenunciado la acción o conducta.
c) Haber colaborado sustancialmente al esclarecimiento de los hechos.

La aplicación de una o más atenuantes en ningún caso servirá para la eximición de responsabilidad de la autoría del hecho.

Artículo 42°: Determinación de la sanción

La sanción específica que se disponga una vez acreditadas las infracciones será la concordante con la gravedad y gradualidad de los hechos.

En caso de existir más agravantes que atenuantes, se deberá imponer la sanción más gravosa; y de existir más atenuantes que agravantes, la sanción será la de menor intensidad. De no configurarse atenuantes o agravantes, o existir la misma cantidad de unos y otros, la sanción será la que corresponda a la gravedad de los hechos.

Artículo 43°: Contenidos del informe de investigación

Una vez finalizada la investigación, la persona a cargo de ella deberá realizar un informe con las conclusiones del proceso. El informe contendrá a lo menos:

a) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte.
b) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
c) Las medidas de protección adoptadas y las notificaciones realizadas.
d) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de las personas participantes.
e) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
f) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no una falta por este reglamento.
g) La propuesta de medidas correctivas y de reparación, en los casos que corresponda.
h) La propuesta de sanciones cuando correspondan según la gravedad de los hechos investigados.

Artículo 44°: Plazo de la Investigación

La investigación deberá concluirse en el plazo de **treinta (30) días hábiles** desde la presentación de la denuncia. No se consideran días hábiles los sábados, domingos y festivos.

6.3. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 45°: Remisión del Informe de Investigación a Secretaría General

La persona a cargo de la investigación deberá remitir, dentro del plazo de dos (2) días hábiles contados desde la finalización de la misma, el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Secretaría General. Este último contará con un plazo de cinco (5) días hábiles para emitir una resolución del caso. En caso de ser necesario, durante dicho plazo podrá realizar de oficio gestiones adicionales para esclarecer mejor los hechos y/o corregir cuestiones de procedimiento, sin que, en ningún caso, tenga facultad para suprimir, enmendar o corregir las pruebas ya rendidas.

Artículo 46°: Resolución Final

Con el mérito de los antecedentes del proceso, la Secretaría General adoptará alguna de las siguientes medidas:

a) Sobreseer definitivamente la investigación, si se estimare que no corresponde aplicar sanción alguna, debiendo fundamentar esta decisión detallando los motivos por los cuales, conforme al mérito del proceso, no se justifica la aplicación de una sanción.
b) Sobreseer temporalmente la investigación, si se estimare que no se ha podido realizar alguna diligencia indispensable para el buen conocimiento de los hechos, explicando las razones que justifican esta decisión y las diligencias específicas que se consideran pendientes.
c) Confirmar la sanción propuesta en el informe entregado por el investigador
d) Aplicar alguna sanción diversa contempladas en el presente Protocolo, conforme al mérito del proceso, garantizando que la sanción sea proporcional a la infracción cometida y que se hayan considerado todas las circunstancias atenuantes o agravantes del caso.

Para su debida validez, la resolución deberá explicitar de manera fundada los hechos u omisiones que se consideren constitutivos de infracción, su calificación normativa, la disposición del Reglamento que se estime vulnerada, la gravedad de la conducta, las sanciones correspondientes y el plazo para que la persona sancionada pueda ejercer su derecho a defensa. En particular, deberá justificar de manera clara y detallada la proporcionalidad de la sanción aplicada, o en su caso, los motivos por los cuales no se ha considerado pertinente la aplicación de una sanción, asegurando que la decisión se ajusta a los principios de legalidad y equidad.

Artículo 47°: Sobreseimiento

Si durante cualquier etapa del proceso la persona a cargo de la investigación estima que no hay mérito suficiente para formular cargos, recomendará a la Secretaría General el sobreseimiento temporal o definitivo, quien resolverá la solicitud, mediante resolución fundada. Con todo, corresponderá a la Secretaría General llevar un registro de estas decisiones.

El sobreseimiento temporal se propondrá o determinará, según corresponda:

a. Cuando no resulte suficientemente acreditada la perpetración del hecho que originó la investigación.
b. Cuando cómo resultado de la investigación no existe mérito suficiente para formular cargos.

En caso de sobreseimiento temporal, se dejará registro de ello en la Ficha Curricular del estudiante y/o en la hoja de vida de la persona trabajadora según sea el caso. En caso de efectuarse una nueva denuncia que involucre a las mismas personas, la documentación anteriormente señalada constituirá un antecedente a tener en consideración para su reapertura.

El sobreseimiento definitivo se propondrá o determinará, según corresponda:

a) Cuando del mérito de los antecedentes aparezca que los hechos investigados no constituyen infracción a las normas de convivencia educativa.
b) Cuando aparezca claramente establecida la inocencia de la(s) persona(s) denunciada(s).
c) Cuando por cualquier causa cesare definitivamente el vínculo con el Instituto por parte del sancionado. Sin perjuicio de las acciones legales, judiciales o administrativas que pudieren corresponder.

Artículo 48°: Reapertura de la Investigación

Las investigaciones que hayan sido sobreseídas temporalmente sólo podrán reabrirse por resolución fundada de la Secretaría General, y ante el evento que surjan elementos probatorios nuevos o no conocidos a la fecha del sobreseimiento temporal. En el evento que el cierre de la investigación se haya debido a la ausencia de la persona denunciada, su reincorporación podrá motivar la reapertura.

Artículo 49°: Apelación

La persona sancionada, podrá dentro del plazo de 3 días hábiles desde notificado, apelar ante Rectoría la resolución que establece la sanción en su contra, exponiendo sus descargos y acompañando las pruebas que estime pertinentes, solicitando si estimare necesario, audiencia para ser oído.

Rectoría deberá resolver la apelación en el plazo de 5 días hábiles desde su recepción, y en caso de otorgar audiencia, dentro del plazo de 2 días hábiles desde la misma. La resolución de Rectoría es inapelable.

Artículo 50°: Adopción medidas o sanciones

Transcurrido el plazo de apelación o habiendo resuelto Rectoría la apelación en su caso, la Secretaría General deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de un plazo máximo de quince (15) días corridos, notificándolo a las partes.

Artículo 51°: Medidas correctivas y de reparación

La persona a cargo de la investigación podrá, además, sugerir en su informe la adopción de medidas correctivas y de reparación, siempre que los hechos objeto de la investigación hayan sido debidamente acreditados y se considere el mérito del proceso.

En cuanto a las medidas de reparación, estas no tendrán, en ningún caso, carácter económico o pecuniario, ni podrán imponerse respecto de una persona distinta de la víctima. La implementación de dichas medidas estará sujeta a la voluntad de la persona afectada por los hechos sancionados, quien tendrá la facultad de rechazarlas. En tal caso, deberá dejar constancia expresa de su rechazo en el expediente. Las medidas de reparación sugeridas por la persona a cargo de la investigación podrán ser acogidas, modificadas o rechazadas por la Secretaría General.

El incumplimiento de las medidas correctivas y de reparación dispuestas una vez finalizada la investigación será considerado una falta grave y podrá ser sancionado conforme a lo establecido en el Reglamento de Convivencia o en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Las medidas de reparación que se podrán sugerir y/o resolver incluyen, entre otras:

- La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado por parte de la persona sancionada.
- La entrega de disculpas escritas, ya sean privadas y/o públicas, a la víctima por parte de la persona sancionada.
- La adopción de acciones, actividades o facilidades necesarias para permitir a la víctima la continuidad de sus estudios, actividades laborales o de servicio, según corresponda.
- La adopción de medidas que permitan restablecer el entorno en que se encontraba la persona denunciante antes de los hechos denunciados.

Las medidas correctivas adoptadas por el Instituto tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que motivaron la denuncia, garantizando la no repetición de los mismos. Estas medidas correctivas podrán aplicarse tanto a las personas involucradas en la investigación como al resto de la comunidad educativa del IPG.

Artículo 52°: Sanciones

La resolución final del proceso será notificada a las partes vía correo institucional. En caso de contemplar en ella medidas correctivas y/o de reparación se deberá además gestionar su implementación con quien sea pertinente.

En caso de determinarse la responsabilidad de un colaborador, la institución podrá aplicar las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/o las siguientes:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.
c) Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.
d) Imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios.
e) Suspensión e Inhabilidad para ocupar cargos directivos hasta por cuatro semestres contados desde la fecha de la resolución.
f) Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.
g) La remoción del cargo y/o la cesación de funciones sin derecho a indemnización, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo.

Las sanciones mencionadas anteriormente podrán originar penas accesorias, como la pérdida o la inhabilidad temporal para acceder a becas, reconocimientos u otros beneficios proporcionados por el Instituto. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias, tales como la exigencia de participación en instancias especificas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de convivencia que serán dispuestas por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

Las sanciones quedarán consignadas en la hoja de vida de la persona trabajadora y deberá ser ponderada en los procesos de evaluación de desempeño. Asimismo, deberán consignarse las medidas accesorias establecidas y dejar constancia de su cumplimiento. El incumplimiento de las medidas accesorias será considerado un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, al tenor de lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de IPG.

En caso de determinarse la responsabilidad de un estudiante, las sanciones que aplicarán son:

a) Amonestación Verbal.
b) Amonestación Escrita y con copia a carpeta del estudiante.
c) Medidas alternativas de reparación del hecho o conducta que dio origen a la investigación, determinadas en su caso por la Secretaría General.

d) Condicionalidad para el evento de ser un estudiante el sancionado, quedando en situación de ser suspendido, o expulsado en caso de reincidencia por la misma conducta u otra de igual o mayor gravedad.
e) Suspensión inmediata del curso, actividad académica o Campo Clínico donde el sancionado hubiere cometido la infracción disciplinaria, debiendo repetir la totalidad del curso, actividad académica o Campo Clínico en el semestre o año académico siguiente.
f) Suspensión inmediata de todos los cursos, actividades académicas o Campos Clínicos que el sancionado esté realizando en el semestre y/o año académico, debiendo repetirlos en su totalidad en el semestre o año académico siguiente.
g) Cancelación de la Matrícula para el siguiente período Académico.
h) Cancelación inmediata de la Matrícula o expulsión del o la estudiante.
i) Cancelación inmediata de la Matrícula y acciones legales que correspondan.

Las sanciones mencionadas anteriormente podrán originar penas accesorias, como la pérdida total de becas o beneficios o la inhabilidad temporal para acceder a cargos de representación estudiantil, u otros reconocimientos proporcionados por el Instituto. Asimismo, se podrán establecer otras medidas consideradas necesarias. Tales como la exigencia de participación en instancias especificas (foros, talleres, seminarios, grupos de reflexión, capacitaciones) en temáticas de convivencia, que serán dispuestas por la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, que además deberá hacer seguimiento e informar su cumplimiento.

La aplicación de sanciones en ningún caso eximirá al estudiante o a su apoderado de los compromisos económicos contraídos con el Instituto.

Las conductas cometidas por personas contratadas para prestar servicios serán sancionadas con las siguientes medidas:

a) Amonestación verbal
b) Amonestación escrita
c) Término del contrato de prestación de servicios

El término de la prestación de servicios implicará además la inhabilitación para ser contratadas nuevamente en el Instituto, para lo cual la Secretaría General deberá informar de ello a la unidad académica o administrativa correspondiente.

En caso que dichas conductas sean cometidas por personal de empresas prestadoras de servicios, se exigirá a las mismas el reemplazo de la persona infractora y/o la suspensión o término del contrato correspondiente.

Artículo 53°: Registro de denuncia y sanciones

La Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia será responsable registrar todas las denuncias ingresadas en la institución, con el fin de evaluar el inicio de los procedimientos de investigación y sanción. Dicho registro deberá contener, como mínimo, los siguientes datos: fecha de presentación de la denuncia, identificación de la(s) persona(s) denunciante(s), de la persona señalada como víctima o afectada, y de las personas señaladas como responsables; género de las personas involucradas; estamento de pertenencia o relación con la institución; conducta denunciada; fecha de envío de la denuncia a la Secretaría General; y fecha y contenido de la decisión adoptada respecto de la denuncia, incluyendo la individualización de las personas responsables.

Por su parte, la Secretaría General mantendrá un registro específico de los procesos de investigación y sanción, que deberá incluir como mínimo los siguientes datos: identificación de la persona afectada por los hechos; identificación de la persona denunciada; fecha de notificación de la denuncia para su análisis de admisibilidad; fecha de resolución de admisibilidad, indicando si esta fue declarada admisible o no; identificación de la persona a cargo de la investigación y del actuario; medidas de protección y apoyo otorgadas; fecha de inicio y cierre de la investigación; fecha de recepción del informe de investigación; fecha de resolución final; y las sanciones impuestas, según corresponda.

Adicionalmente, todas las sanciones establecidas en el presente Reglamento serán incorporadas y registradas en la Ficha Curricular del estudiante y/o en la hoja de vida de la persona trabajadora, según corresponda.

Artículo 54°: Solicitud de información y debido proceso

Las personas denunciantes y denunciadas tendrán derecho a solicitar información de la investigación una vez que esta haya concluido y se les notifique la resolución que culmina el proceso, toda vez que no infrinja el deber de confidencialidad y la protección de datos personales sensibles. Esto se realiza para, por una parte, resguardar la honra de las personas, asegurar el éxito de las diligencias investigativas, y por otra, garantizar los principios del debido proceso.

La divulgación de las piezas del expediente o del contenido de la mismas, por cualquier medio, será sancionado conforme al estatuto aplicable a la persona infractora.

7. DE LAS CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Artículo 55°: La investigación respecto de conductas relacionadas con acoso sexual, violencia y discriminación de género cometidas por cualquier miembro de la comunidad, se regirá por lo establecido en el Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

Para el caso en que no se dé por acreditada la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual, violencia y discriminación de género, pero sí una eventual conducta reprochable en los términos establecidos por el presente reglamento, la persona encargada de la investigación podrá solicitar a Secretaría General, resolver y sancionar en los términos normados en el presente instrumento.

8. DE LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN ESTUDIANTIL

Artículo 56°: La Institución aprueba que los estudiantes libremente establezcan las organizaciones que quieran darse. Esta(s) organización(es) tendrán como objetivos fundamentales:

1. Representar a los estudiantes de la Institución en situaciones de bien común para ellos. Esta representación podrá ser para la totalidad de los estudiantes o para una parte de ellos, motivados por intereses comunes.
2. Generar actividades sociales, culturales, deportivas, de esparcimiento y otras que animadas por un espíritu de sana convivencia e intercambio entre los estudiantes de distintas carreras facilite el conocimiento entre ellos.
3. Resguardar que los canales de comunicación institucionales, se observen y respeten en vista a que el intercambio de información desde la Institución a los estudiantes y viceversa sea expedita, clara y llegue a la totalidad de los estudiantes y directivos.
4. Ser un ente facilitador de la sana convivencia de la comunidad estudiantil, facilitador del logro de los intereses académicos y de éxito de los estudiantes.

Artículo 57°: No obstante, lo anterior, los derechos de los estudiantes están debidamente resguardados por el contrato de prestación de servicios en que se establecen las obligaciones de la institución.

9. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 58°: El presente Reglamento rige a contar de su fecha de su aprobación mediante Decreto de Rectoría. Se dará a conocer a través de los canales comunicacionales de la institución, en especial la página web y además se enviará a los correos institucionales de la comunidad educativa. Se presume por lo tanto su pleno conocimiento y consecuente cumplimiento.

Artículo 59°: Toda situación de convivencia no contemplada en el presente Reglamento, será vista y resuelta por la Secretaría General en conjunto con la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, según su gravedad, será presentada al Comité de Rectoría para la determinación de los procesos y sanciones que correspondan.